



**ستارگان وکالت**

همراه شما تا جشن ستاره شدن

# حقوقدان کارآفرین - حقوق کار

مدرس : جناب آقای عطا متین فر

(رئیس اداره روابط کار مشهد ، سابقه عضویت در هیئت های حل اختلاف)

جهت اطلاع از خدمات آموزشی : ۰۹۳۶۴۴۲۲۰۹۲ - ۰۹۹۲۴۴۸۱۵۶۸

و یا به سایت ستارگان وکالت مراجعه نمایید.



setareganevekalat



setareganevekalat



<https://setareganevekalat.com>

## جلسه دوم \_ بخش ۱ :

### مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ ( تعلیق ) : « چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی آید و پس از رفع آن ها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

تبصره ۱ (الحاقی ۱۳۸۳/۱/۳۰) - مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می گردد.

تبصره ۲ (الحاقی ۱۳۸۳/۱/۳۰) - آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود.

**نهاد تعلیق :** تعلیق یعنی تعطیلی موقت تعهدات طرفین ( انجام کار و پرداخت مزد ) نسبت به همدیگر در قرارداد کار .

گاهی اوقات حالاتی پیش می آید که طرفین چه خواسته و چه ناخواسته مجبورند تعهدات خودشان را متوقف کنند که این توقف حالت موقت دارد و بعد از رفع آن دوباره به کار ادامه می دهند .

**تفاوت تعلیق با فسخ قرارداد :** در این است که اراده طرفین در تعلیق به منزله پایان قرارداد نیست بلکه به منزله رفع موانعی است که حین انجام کار پیش آمده است . به طور کلی در تعلیق آثار حقوقی قرارداد کار از بین نمی رود بلکه برای مدت موقت تعلیق می شود. اما در فسخ آثار به کلی از بین می رود .

### آثار تعلیق کار :

۱. **عدم پرداخت مزد و سایر مزایا از ناحیه کارفرما به کارگر :** طبیعتاً وقتی کاری انجام نمی شود هر مزایایی که کارفرما مکلف به پرداخت آن بوده مثل بیمه کردن کارگر در ایام تعلیق منتفی خواهد شد البته این اصل استثناء هم دارد و ممکن است در برخی موارد کارفرما ملزم به پرداخت مزد و یا سایر مزایا نیز بشود .

۲. با اتمام مدت تعلیق نیازی به انعقاد قرارداد کار جدید نیست بلکه همان قرارداد قبلی ادامه پیدا می کند :

**مثال :** اگر کارگری به موجب قرارداد موقت کار از ابتدای سال ۱۴۰۱ تا انتهای سال ۱۴۰۱ تعهد به انجام کار داشته باشد اما به دلایلی یکی از موارد تعلیق برای آن پیش آید و مجبور شوند که این تعهدات به مدت مشخصی فرضاً سه ماه متوقف شود . برای این بازه تعلیق نیازی به عقد قرارداد کار جدید بابت این سه ماه نیست و به جای آن به طور خودکار به انتهای مدت قرارداد اضافه خواهد شد لذا تا خرداد ماه سال ۱۴۰۲ قرارداد ادامه پیدا می کند.

**نکته :** در اکثر موارد مدت زمان تعلیق جزو سابقه کاری کارگر محسوب نخواهد شد .

۳. افزایشات مزدی که ممکن است در طول مدت تعلیق ایجاد شده باید اعمال شود :

**مثال :** اگر قرارداد یک ساله باشد و با فرض اینکه از ۱ مهرماه تا ۳ آذرماه کار سه ماه به حالت تعلیق در آمده باشد نیاز به عقد قرارداد جدید نیست و قرارداد به مدت سه ماه ادامه پیدا خواهد کرد منتها چون وارد سال جدید شدیم و طبق مصوبات افزایشات مزدی صورت گرفته که باید برای این سه ماه اضافه شده اعمال شود .

**مصادیق تعلیق :** برخی از این موارد به طور صریح در قانون کار مواد ۱۴ ، ۱۵ ، ۱۶ ، ۱۷ و ۱۸ بیان شده است و برخی در سایر فصول یا به موجب قوانینی که بعداً تصویب شده و بر قانون کار تاثیر گذار بوده اضافه شده است .

**حالات مختلف ایجاد تعلیق :**

- ناشی از اراده طرفین
- ناشی از اراده کارفرما
- ناشی از اراده کارگر
- خارج از اراده طرفین

**تعلیق خارج از اراده طرفین ( تبصره یک ماده ۱۴ + ماده ۱۵ + ۱۹ + ۷۴ ، ۷۵ و ۱۰۵ قانون کار ) :**

۱. خدمت نظام وظیفه

۲. قوای قهریه و بروز حوادث غیر قابل پیش بینی

۳. مرخصی استعلاجی و مرخصی ایام بارداری

۴. تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه

**ماده ۱۹:** « در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.»

جلسه قبل خدمت دوستان بیان کردیم که حداقل سن ورود به کار طبق ماده ۷ این قانون ۱۵ سال تمام می باشد. با توجه به قوانین حاکم بر کشور طبیعتاً یک فرد ۱۵ ساله چون به سن رشد نرسیده الزامی برای اعزام به خدمت سربازی ندارد و تا سن رشد ۱۸ سال یا شرایطی که این سن دستخوش تغییرات شود و افزایش پیدا کند همچون معافیت های تحصیلی، پزشکی و... یا در سایر مواردی که مجوز خدمت سربازی به تعویق بیفتد شخص از ۱۵ سالگی تا رسیدن به سن سربازی کارگر محسوب می شود و می تواند سرکار برود، حقوق بگیرد و بیمه شود.

حال اگر شخص به سن ۱۸ سالگی رسید باید به خدمت اعزام شود که در این حالت قرارداد به حالت تعلیق در می آید و تعهدات طرفین موقتاً تعلیق خواهد شد. و بعد از تمام شدن خدمت سربازی شخص موظف است که ظرف ۲ ماه به محل کار مراجعه کند و کارفرما هم مکلف است کارگر را به خدمت بگیرد و اگر شغل وی حذف شده باشد باید یک شغل مشابه به او بسپارد. در این حالت طبق تبصره ۱ ماده ۱۴ مدت خدمت سربازی جزو سوابق خدمتی نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب خواهد شد همچنین در دوران سربازی حقوق فرد سرباز توسط خود دولت یا همان نیروی های مسلح پرداخت می شود.

**تبصره ۲ ماده ۱۴:** مربوط به زمانی است که خدمت سربازی در زمان جنگ باشد که در این حالت احتساب سنوات بیمه ای جزو مشاغل سخت و زیان آور محسوب می شود.

**ماده ۱۵ (قوای قهریه):** «در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.»

**نکته:** ماده ۱۵ مصادیقی برای قوای قهریه و حوادث غیر قابل پیش بینی نام برده اما ماده ۳۰ قانون کار قوای قهریه را شامل زلزله، سیل و حوادث غیر قابل پیش بینی را همچون جنگ نام برده است.

**ماده ۳۰:** «چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می آید به کار اصلی بگمارد.»

ممکن است در اثر قوای قهریه تمام یا بخشی از فعالیت کارگاه متوقف شود که به تبع آن پرداخت مزد و تعهد به انجام کار هم متوقف خواهد شد و بنابراین از مصادیق تعلیق بشمار می رود .

نکته : در زمانی که قوای قهریه یا حوادث غیر قابل پیش بینی رخ می دهد کارفرما هیچ تعهدی به پرداخت مزد و یا سایر مزایا همچون بیمه نخواهد داشت و این تکلیف به عهده دولت تحت عنوان مقرره بیمه بیکاری گذاشته شده است .

### در خصوص بیمه بیکاری هم توضیحاتی داشته باشیم :

قانون بیمه بیکاری قبل از قانون کار یعنی در شهریور ماه ۱۳۶۹ به تصویب رسید . این قانون جنبه حمایتی دارد و کارگرانی که بدون میل و اراده خودشان بیکار می شوند با توجه به سوابق بیمه ای که دارند مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می گردند.

### « حداقل سابقه بیمه برای تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گرفتن ۶ ماه خواهد بود . »

این اعتبار از محل ۳ درصد حق بیمه واریزی که توسط کارفرما به صندوق بیمه بیکاری صندوق تامین اجتماعی به همراه لیست بیمه واریز می شود اعطاء می گردد.

حق بیمه ای که برای کارگر مشمول قانون کار توسط کارفرما به سازمان تامین اجتماعی واریز می شود ۳۰ درصد است :

( ۷ درصد سهم کارگر + ۲۰ درصد سهم کارفرما + ۳ درصد صندوق بیمه بیکاری که توسط کارفرما پرداخت می شود ) .

حداکثر مدت زمانی که کارگر می تواند از بیمه بیکاری در طول کل مدت خدمتش بهره مند شود ۵۰ ماه یعنی ۴ سال و ۲ ماه است و میزان پرداختی بیمه بیکاری ۵۵ درصد ( برای افراد مجرد ) تا ۸۰ درصد ( برای افراد متاهل ) میانگین ۹۰ روز آخر حقوق کارگر است . منوط به اینکه از حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار کمتر نباشد .

**مثال :** با فرض اینکه کارگری مبلغ ۱۰ میلیون تومان حقوق دریافت می کرده در سه ماه آخر که این مبلغ مشمول کسر بیمه شده مقرره بیمه بیکاری با شرط تاهل و دو فرزند داشتن ۸ میلیون تومان خواهد بود .

**مثال :** یکی از حوادث غیر قابل پیش بینی که کل کشور هم به آن مبتلا شد شیوع بیماری کرونا بود که به واسطه آن برای عمده فعالیت ها در کشور تعطیلی رخ داد و به کارگران بیمه بیکاری پرداخت شد .

**مثال :** یک مثال بارز تعلیق قراردادکار که بخواهیم بزنیم آتش سوزی شرکت الکترو استیل بود که منجر به بیکاری هزاران کارگر شد تمام قراردادها به حالت تعلیق در آمد و اکثر آنها برای دریافت بیمه هم مراجعه کردند همچنین کارفرما مکلف شد تمام کارگران در راستای اجرای ماده ۱۵ قانون کار مشغول به کار نماید.

## تعليق قرارداد کار ناشی از اراده یک جانبه کارگر :

۱. مرخصی تحصیلی و یا مرخصی بدون حقوق

۲. توقیف کارگر

ماده ۱۶ (مرخصی تحصیلی و بدون حقوق) : « قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق با مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی‌آید. تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.»

در مرخصی تحصیلی یا مرخصی بدون حقوق شرایطی پیش می‌آید که کارگر به دلیل ادامه تحصیل یا به دلیل شرایطی که برای وی به وجود می‌آید درخواست مرخصی بدون حقوق می‌کند. طبق ماده ۷۲ قانون کار این نوع از مرخصی الزاماً باید با موافقت کارفرما باشد. بنابراین اگر چه که با اراده یک جانبه کارگر تحقق می‌یابد اما حتماً نیازمند موافقت کارفرما بوده و در غیر اینصورت منجر به فسخ قرارداد خواهد شد.

با فرض موافقت کارفرما با مرخصی تحصیلی قرارداد طرفین به حالت تعلیق در آمده و پس از اتمام مدت مرخصی کارگر مجدداً برای ادامه کار خود به کارگاه باز می‌گردد. در قانون کار مرخصی تحصیلی حداکثر ۲ سال بوده که تا ۲ سال دیگر نیز قابل تمدید است.

ماده ۱۷ (توقیف کارگر) : « قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق درمی‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.»

در زمانی که کارگر توقیف یا بازداشت می‌شود و خارج از اراده کارگر و توسط اشخاص ثالث (غیر از کارفرما) باشد.

مثال : ضرب و شتم، تصادف، حمل مواد مخدر که منجر به بازداشت کارگر شود و وی نتواند به کار خود ادامه دهد در اینجا قرارداد کار به حالت تعلیق در آمده و بعد از رفع توقیف کارگر به کار بر می‌گردد و کارفرما مکلف به قبول او می‌باشد.

البته این نوع تعلیق مشروط به این امر است که منتهی به حکم محکومیت کارگر نشود. یعنی اگر در دادگاه صالح حکمی صادر شود و کارگر محکوم گردد بلافاصله قرارداد کار فسخ خواهد شد و از زمانی که تعلیق صورت گرفته قرارداد فسخ شده تلقی خواهد شد و کارفرما تکلیفی به بازگرداندن کارگر نخواهد بود.



ماده ۱۸ ( توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما ) : « چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.»

کارگر تخلفی انجام می دهد و کارفرما از وی شکایت می کند که منجر به توقیف کارگر می شود در این حالت کارفرما مکلف است که ۵۰ درصد حقوق ماهیانه کارگر را به خانواده وی پرداخت کند و این تفاوت ماده ۱۸ با ماده ۱۷ قانون کار می باشد .

اگر منتهی به حکم محکومیت نگردد کارفرما باید علاوه بر ۵۰ درصد حقوق ، مابقی حق و حقوقات کارگر را نیز پرداخت کند و همچنین مکلف است که بیمه وی را نزد سازمان تامین اجتماعی پرداخت نماید . اما اگر منجر به صدور حکم محکومیت شود به مانند ماده ۱۷ قانون کار بلافاصله قرارداد فسخ می شود و کارفرما تکلیفی برای پرداخت حقوق و مزایای کارگر نخواهد داشت.

تکلیف ۵۰ درصد حقوقی که پرداخت کرده را نیز می تواند با مزایای پایان کار کارگر تهاتر کند و اگر مزایایی طلب نداشت می تواند از مراجع حل اختلاف موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار اقدام به دریافت این مبلغ نماید .